

Введено в действие приказом
№14/21 от «01» 09 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «Ново-Иглайкинская СОШ»
Галеева Л.Г.Галеева



УТВЕРЖДЕНО
на педагогическом совете школы
Протокол

№29 от 29 2017 г.
СОГЛАСОВАНО
Председатель профкома
Э.Ш.Валиева



№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ И МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МБОУ «Ново-Иглайкинская СОШ»

1. Общие Положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ФЗ №273 от 29.12.2012 г «Об образовании в Российской Федерации» и определяет условия материального поощрения работников школы.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения материального стимулирования и определяет его размеры. Положение направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников школы за своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей, на усиление в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышение качества образовательного процесса, укрепление и развитие материально-технической базы школы. Поощрение работников производится в зависимости от результатов труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.4. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы.

1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения уставных задач и договорных обязательств.

1.6. Настоящее Положение не регулирует порядок и условия назначения и выплаты надбавок и доплат компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, в том числе за работу в ночное время, в праздничные дни, за работу с неблагоприятными условиями труда.

1.7. Положение разрабатывается администрацией школы, согласовывается с председателем профсоюзного комитета, рассматривается на общем собрании трудового коллектива, утверждается приказом директора школы.

2. Текущее (ежемесячное) премирование

2.1. Текущее (ежемесячное) премирование осуществляется по итогам работы за отчётный период (учебный год) на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы ежемесячно равными долями в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а так же распоряжениями директора школы.

2.2. Текущее (ежемесячное) премирование работников производится на основании сводного по всем работникам приказа по школе, в котором указываются размеры ежемесячных премий по каждому работнику.

3. Основания для выплаты текущих (ежемесячных) премий.

Основанием для выплаты текущих (ежемесячных) премий является:

- Оценочный лист, заполненный каждым работником школы; (Приложение 1)

- Приказ директора школы, составленный на основании протокола комиссии по проверке подтверждающих документов работников школы.

4. Основания для выплаты текущих (ежемесячных) премий.

Премии могут выплачиваться:

- за участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы;
- за разработку и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями; за умение работать с родителями, без жалоб и негатива; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;
- за соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательной школы, требований охраны труда и техники безопасности;
- за качественную подготовку полугодовой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);
- за соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете; образцовое содержание учебного оборудования;
- инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения; за эффективное использование информационных технологий в учебной и внеурочной деятельности;
- за активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;
- достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.
- отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом; отсутствие (снижение) фактов преступлений и правонарушений обучающимися школы; сохранение контингента учащихся;
- активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-massовых мероприятиях различного уровня.

5. Основания для лишения премирования.

Основаниями для лишения текущего (ежемесячного) премирования могут быть:

- нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов; (от 50 до 100%)
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима; (50%)
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей; (от 50 до 100%)
- обоснованные жалобы родителей и обучающихся на педагогов (низкое качество воспитательной и учебной работы, невнимательное отношение к детям) и персонал (невнимательное отношение к детям); (от 50 до 100%)
- низкий (ниже районного) результат по предмету на ГИА и ЕГЭ; (от 50 до 100%)
- халатное отношение к учебно-материальной базе; (от 20 до 70%)
- детский травматизм по вине (недосмотру) работника школы; (от 50 до 100%)
- высокий уровень заболеваемости работника (злоупотребление больничными листами); (от 20 до 50%)
- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностными инструкциями; (от 20 до 100%)
- невыполнение производственных и технологических инструкций, положений, регламентов, требований по охране труда и техники безопасности, пожарной безопасности; (от 50 до 100%)
- нарушение установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами требований оформления документации и результатов работ; (от 20 до 50%)

- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами; (от 20 до 50%)
- невыполнение приказов, указаний и поручений администрации школы; (от 20 до 50%)
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности; (от 20 до 50%)
- совершения иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения (от 20 до 100%).

6. Размер премий.

- 6.1. Текущее премирование работников школы осуществляется из Фонда заработанной платы школы.
- 6.2. Размер материального текущего (ежемесячного) премирования работников школы максимальными размерами не ограничивается. (При наличии свободных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда или при наличии экономии фонда оплаты труда школы, могут быть распределены дополнительно).
- 6.3. Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в фонде оплаты труда работников школы или при отсутствии экономии средств в фонде оплаты труда школы.

7. Заключительные Положения.

- 7.1. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса РФ расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим положением, относятся к расходам на оплату труда. Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда школы.
- 7.2. Контроль использования общего объема премирования возлагается на директора школы.
- 7.3. Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников школы.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

№	Наименование критерия	Единица измерения (%)
1	Участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров и прочих мероприятий, связанных с реализацией уставной деятельности школы;	10
2	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа школы; качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями; за умение работать с родителями, без жалоб и негатива; за проведение открытых занятий внутри школы, а также на муниципальном и более высоких уровнях;	10
3	За соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей и улучшение условий труда; неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка образовательного школы, требований охраны труда и техники безопасности;	10
4	За качественную подготовку полугодовой и годовой отчетности; обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и т.д.);	10
5	За соблюдение «Санитарных правил и норм СанПиН; обеспечение санитарно-гигиенических условий в классном кабинете; образцовое содержание учебного оборудования;	10
6	Инициирование и участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских учебных программ, проведение открытых уроков; работа по написанию учебных программ, курсов, пособий; разработка и внедрение учебно-методических комплектов нового поколения; за эффективное использование информационных технологий в учебной и внеурочной деятельности;	10
7	За активное участие в подготовке школы к новому учебному году; за активное участие в оформлении кабинетов, активное участие в работе по благоустройству пришкольной территории; эффективная работа с родителями по подготовке школы к новому учебному году;	10
8	Достижение учащимися высоких показателей в образовании в сравнении с предыдущим периодом, результаты мониторинга качества знаний учащихся, итоги контрольных работ; подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и др.	10
9	Отсутствие (снижение) отчислений (исключений) из школы учащихся в сравнении с предыдущим учебным годом; отсутствие (снижение) фактов преступлений и правонарушений обучающимися школы; сохранение	10

	контингента учащихся;	
10	Активное участие в общественной жизни школы; активное участие в спортивных, культурно-массовых мероприятиях различного уровня.	10
ИТОГО		100%

0

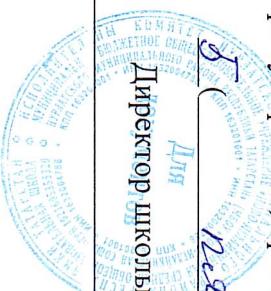
1

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью

5 (Неструев) страниц

Дир

Директор школы: Стасеев Л.Г. Галеева



Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью	5 (<u>Неструев</u>) страниц
Дир	Директор школы: <u>Стасеев</u> Л.Г. Галеева